

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu

Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu berdiri pada tanggal 03 Desember 1969 dan beralamat di Jl. Prof. Dr. Hazairin, SH No. 902 Bengkulu. Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu merupakan salah satu kantor yang memberikan pelayanan pada masyarakat di bidang pekerjaan umum, dinas pekerjaan umum merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang di pimpin oleh seorang kepala yang berkedaulatan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah (Dinas Pekerjaan Umum, 2014).

Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu sebagai salah satu yang memberikan pelayanan pada masyarakat di bidang pekerjaan umum di bawah Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu yang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 05 Tahun 2007 tanggal 06 Juni 2007. Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu telah mengalami tiga kali perubahan nama, yaitu pada tahun 1995 bernama Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu (Perda No. 9 Tahun 1995), pada 2001 bernama Dinas Permukiman Dan Prasarana Wilayah Provinsi Bengkulu (Perda No.15 Tahun 2001) pada tahun 2005 kembali berganti nama Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu dan sampai sekarang masi tetap bernama Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu (Perda No. 15 Tahun 2005). Dinas Pekerjaan Umum mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan otonomi daerah di bidang pekerjaan umum, yang di pimpin

oleh seorang kepala yang berkedaulatan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu

Visi Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu yaitu “Terwujudnya pelayanan bidang permukiman dan prasarana wilayah yang baik”. Adapun misi Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu antara lain :

1. Mempertahankan fungsi pelayanan sarana dan prasarana yang ada.
2. Meningkatkan kapasitas pelayanan sarana dan prasarana yang ada.

4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu

Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, perencanaan program, administrasi umum, kehumasan, kepegawaian, ketatalaksanaan, perlengkapan dan administrasi keuangan, monitoring, evaluasi serta pelaporan. Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu juga mempunyai fungsi yaitu :

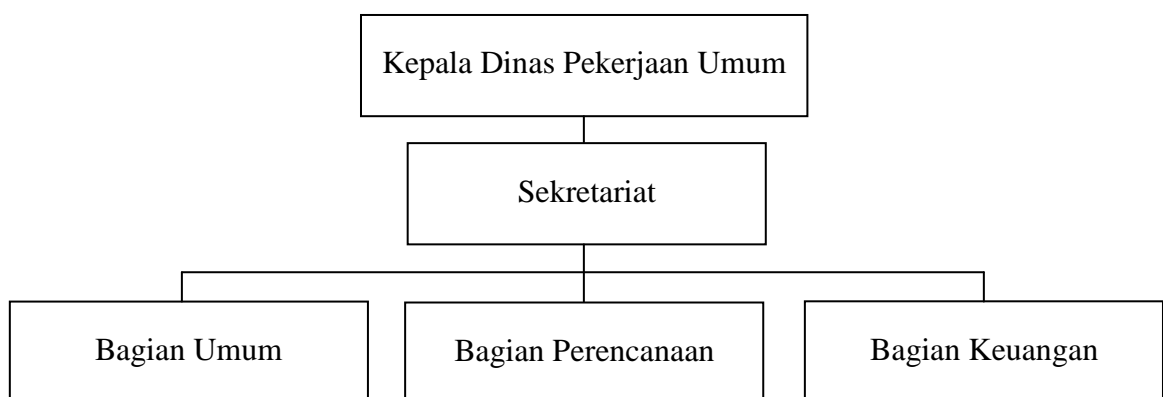
- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan perencanaan program, administrasi umum dan keuangan;
- 2) Penyiapan bahan koordinasi perencanaan program, administrasi umum dan keuangan;
- 3) Penyiapan bahan koordinasi administrasi umum dan kepegawaian, ketatalaksanaan, perlengkapan dan pemeliharaan, hukum dan kehumasan sertapengaduan masyarakat;

- 4) Penyiapan bahan koordinasi penyusunan anggaran, perbendaharaan, verifikasi dan akuntansi keuangan;
- 5) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Bagian sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu membawahi bagian-bagian adalah sebagai berikut:

1. Bagian perencanaan mempunyai tugas pokok Pengumpulan dan penyiapan bahan koordinasi; penyusunan rencana dan program; evaluasi dan pelaporan.
2. Bagian umum mempunyai tugas pokok pengumpulan dan penyiapan bahan; administrasi umum; Kepegawaian; Ketatalaksanaan; Perlengkapan; Pemeliharaan; Hukum dan Kehumasan serta pengaduan masyarakat.
3. Bagian keuangan mempunyai tugas pengumpulan dan penyiapan bahan koordinasi; Penyusunan Anggaran; Hasil Penyusunan Anggaran; Pelaksanaan Pengelolaan Anggaran; Mekanisme Pelaksanaan Anggaran; Realisasi Anggaran; SIMDA (laporan Akutansi Keuangan).

4.1.4 Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu



Gambar 4.1 Struktur Organisasi
Sumber : Dinas Pekerjaan Umum (2014)

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Karakteristik responden terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Karakteristik Responden di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase
1.	Usia		
	23 – 27 tahun	12	14
	28 – 32 tahun	33	39
	> 33 tahun	40	47
	Total	85	100
2.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	45	53
	Perempuan	40	47
	Total	85	100
3.	Pendidikan		
	SMA	8	9
	D3	27	32
	S1	38	45
	S2	12	14
	Total	85	100
4.	Masa Kerja		
	≤ 5 tahun	25	29
	> 5 tahun	60	71
	Total	85	100

Sumber : Pengolahan data (2014)

Hasil penelitian pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas 47% berusia > 33 tahun artinya dengan usia diatas 33 tahun pegawai dapat didukung dengan suasana pekerjaan yang harmonis terhadap hubungan serekan kerja yang lebih muda, mayoritas sebagian pegawai 71% memiliki masa kerja > 5 tahun artinya semakin lama masa kerja pegawai bertambah maka pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai juga bertambah. Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan

bahwa mayoritas pegawai 53% adalah laki-laki artinya pegawai mampu mempertahankan keseimbangan tubuh walaupun kondisi lain dalam mengganggu keseimbangan dalam bekerja. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan pegawai sebagian besar adalah Sarjana (S1) sebanyak 38 orang sebesar 45% artinya dari sebagian pegawai mampu memahami apa yang ditugaskan dan diperintahkan oleh atasan untuk mencapai target pekerjaan

4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kemampuan

Pada hasil penelitian terhadap variabel kemampuan pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan sesuai dengan skor jawaban tertera pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kemampuan

No	Item Pernyataan	Nilai					Jumlah	Rata-rata	Ket
		5	4	3	2	1			
1	Saudara berkemampuan berhitung	17	35	24	5	4	311	3,66	Baik
2	Saudara mampu memahami apa yang dibaca pekerjaan yang ditugaskan	8	32	26	14	5	279	3,28	Cukup baik
3	Saudara mampu mengenali perbedaan dengan tepat	13	25	29	14	4	284	3,34	Cukup baik
4	Saudara mampu menyelesaikan memecahkan masalah yang ditugaskan	18	36	28	2	1	323	3,80	Baik
5	Saudara mampu mengingat posisi kondisi pekerjaan yang diubah	17	38	21	7	2	316	3,72	Baik
6	Saudara mampu menilai implikasi dari suatu argumen	16	27	24	16	2	294	3,46	Baik
7	Saudara mampu mengenang kembali pengalaman kerja	18	29	24	9	5	301	3,54	Baik
Rata-rata keseluruhan								3,54	Baik

Sumber : Pengolahan data (2014)

Dari tabel 4.3 diatas diketahui bahwa nilai rata-rata keseluruhan dari item pernyataan variabel kemampuan sebesar 3,54. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu dinyatakan baik, karena nilai rata-rata keseluruhan berkisar antara 3,41 sampai dengan 4,20.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tertinggi adalah sebesar 3,80 diperoleh dari pernyataan ke-4 yaitu “Saudara mampu menyelesaikan memecahkan masalah yang ditugaskan”. Sedangkan nilai rata-rata keseluruhan terendah adalah sebesar 3,28 diperoleh pada pernyataan ke-2 “Saudara mampu memahami apa yang dibaca pekerjaan yang ditugaskan”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu mengenakan energi dalam bekerja dan memahami ucapan atasan setiap tugas yang diberikan.

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Pada hasil penelitian terhadap variabel motivasi pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan sesuai dengan skor jawaban tertera pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

No	Item Pernyataan	Nilai					Jumlah	Rata-rata	Ket
		5	4	3	2	1			
1	Saudara dapat pengakuan dari rekan kerja terhadap keberadaan pegawai sebagai personil yang secara bersama-sama	18	36	28	2	1	323	3,80	Baik
2	Saudara merupakan bagian dari sistem dalam pelaksanaan peningkatan sumber daya manusia organisasi	21	35	19	8	2	320	3,76	Baik
3	Saudara memiliki tuntutan dalam diri pegawai sebagai yang ditempatkan dalam unit kerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya.	19	38	25	3	0	328	3,86	Baik
4	Saudara merasakan suatu kondisi yang aman dalam bekerja	28	33	20	3	1	339	3,99	Baik
5	Saudara merasa nyaman dengan didukung oleh peralatan yang memadai karyawan akan merasa betah dalam bekerja sehari-hari.	17	40	23	4	1	323	3,80	Baik
6	Saudara dapat melaksanakan pekerjaan yang baik dengan hubungan kerja sesama pegawai dalam bekerja	22	38	23	2	0	335	3,94	Baik
7	Saudara perlu didukung oleh suasana yang harmonis dengan atasan dalam unit kerja	23	34	17	10	1	323	3,80	Baik
Rata-rata keseluruhan								3,85	Baik

Sumber : Pengolahan data (2014)

Dari tabel 4.5 diatas diketahui bahwa nilai rata-rata keseluruhan dari item pernyataan variabel motivasi sebesar 3,85. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu dinyatakan baik, karena nilai rata-rata keseluruhan berkisar antara 3,41 sampai dengan 4,20.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tertinggi adalah sebesar 3,99 diperoleh dari pernyataan ke-4 yaitu “Saudara merasakan suatu kondisi yang aman dalam bekerja”. Sedangkan nilai rata-rata keseluruhan terendah adalah sebesar 3,76 diperoleh pada pernyataan ke-2 “Saudara merupakan bagian dari sistem dalam pelaksanaan peningkatan sumber daya manusia organisasi”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasakan suatu kondisi yang

lebih baik dan pegawai tersebut menyadari bagian dari sistem dalam pelaksanaan organisasi.

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Pada hasil penelitian terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan sesuai dengan skor jawaban tertera pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

No	Item Pernyataan	Nilai					Jumlah	Rata-rata	Ket
		5	4	3	2	1			
1	Saudara mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan standar kerja	18	36	28	2	1	323	3,80	Baik
2	Target pekerjaan dari instansi dapat saudara dipenuhi	19	38	25	3	0	328	3,86	Baik
Rata-rata keseluruhan								3,83	Baik

Sumber : Pengolahan data (2014)

Dari tabel 4.7 diatas diketahui bahwa nilai rata-rata keseluruhan dari item pernyataan variabel kinerja sebesar 3,83. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu dinyatakan baik, karena nilai rata-rata keseluruhan berkisar antara 3,41 sampai dengan 4,20.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tertinggi adalah sebesar 3,86 diperoleh dari pernyataan ke-2 yaitu “Target pekerjaan dari instansi dapat saudara dipenuhi”, sedangkan nilai rata-rata keseluruhan terendah adalah sebesar 3,80 diperoleh pada pernyataan ke-1 “Saudara mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan standar kerja”, hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menghasilkan pekerjaan dengan memenuhi persyaratan kerja dalam organisasi.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh secara bersama-sama dan parsial antara variabel independen terhadap dependen. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 17.0 *For Windows*, maka diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini :

Tabel 4.6 Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.782	.372		4.787	.000
X1	.184	.083	.203	2.220	.029
X2	.472	.084	.517	5.643	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan data (2014)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 1,782 + 0,184X1 + 0,472X2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Kemampuan

X2 = Motivasi

Berdasarkan persamaan yang diperoleh pada variabel kemampuan nilai beta 0,184, signifikan sebesar 0,029 dan variabel motivasi nilai beta 0,472 serta nilai signifikan sebesar 0,000, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas

Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.

4.4.2 Uji F

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan uji F. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7 Analisis pengujian secara bersamaan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.203	2	5.601	24.043	.000 ^a
	Residual	19.103	82	.233		
	Total	30.306	84			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan data (2014)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa koefisien uji F diperoleh sebesar 24,043 dengan nilai F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan diketahui 3,11. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa F-hitung lebih besar daripada F-tabel yaitu $24,043 > 3,11$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_1 : diterima artinya secara bersamaan kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.

4.4.3 Uji t

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh bahwa nilai t-hitung variabel kemampuan sebesar 2,220 dan variabel motivasi sebesar 5,643. Pada variabel kemampuan menunjukkan bahwa t-hitung lebih kecil daripada t-tabel yaitu $2,220 > 1,663$

dengan signifikan $0,029 < 0,05$, disimpulkan bahwa H_2 : diterima artinya kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.

Disisi lain, variabel motivasi memperoleh hasil bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel yaitu $5,643 > 1,663$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa H_3 : diterima artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.

4.5 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kemampuan dan motivasi mempunyai terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dari jawaban responden yang terdapat dalam kuesioner yang dibagikan dan hasil analisis regresi linier berganda menjelaskan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu hal ini menunjukkan semakin kuat kemampuan dan motivasi yang dihasilkan maka akan semakin kuat juga kinerja pegawai.

Hal penting yang harus diketahui oleh instansi adalah pentingnya memberikan dorongan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga hasil kerja yang dihasilkan pegawai dapat dilakukan dengan baik.

4.5.1 Pengaruh Antara Kemampuan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian kemampuan pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu adalah baik dilihat dari tanggapan responden sebesar 3,54 menyatakan bahwa kemampuan pegawai adalah baik. Hal ini berarti bahwa pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu mampu mengenakan energi dalam bekerja dan memahami ucapan atasan setiap tugas yang diberikan.

Variabel kemampuan pegawai memperoleh hasil t-hitung lebih besar daripada t-tabel yaitu $2,220 > 1,663$ yakni signifikan ($0,029 < 0,05$), disimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Hubungan antara kemampuan terhadap kinerja disesuaikan dengan hasil penelitian Parinussa (2011) mengungkapkan kemampuan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Jayapura yang dibuktikan dengan hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hal ini terbukti kemampuan pegawai berpengaruh positif karena nilai signifikansi Kemampuan Kerja $0,376 < 1,167$.

4.5.2 Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian motivasi pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu adalah baik dilihat dari tanggapan responden sebesar 3,54 menyatakan bahwa motivasi pegawai adalah baik. Hal ini berarti bahwa pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu merasakan suatu kondisi yang lebih baik dan pegawai tersebut menyadari bagian dari sistem dalam pelaksanaan organisasi.

Variabel motivasi memperoleh hasil bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel yaitu $5,643 > 1,663$ yakni signifikan ($0,000 < 0,05$), sehingga disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai disesuaikan berdasarkan penelitian Choiriyah dan Taslim (2012) menyatakan bahwa pada penelitian ini, nilai t-hitung untuk variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 13,662, sedangkan t-tabel sebesar 2,021. Berdasarkan kriteria keputusan bahwa jika t-hitung \geq t-tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, nilai $13,662 > 2,021$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

4.5.3 Pengaruh Antara Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu adalah baik dilihat dari tanggapan responden sebesar 3,83 menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah baik. Hal ini berarti bahwa pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu mampu menghasilkan pekerjaan dengan memenuhi persyaratan kerja dalam organisasi.

Pengujian hipotesis terbukti bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu, hal ini menunjukkan F-hitung lebih besar daripada F-tabel yaitu $24,043 > 3,11$ yakni signifikan ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian ini mendukung dari teori sebelumnya, karena dalam teori yang digunakan bahwa kinerja fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Sedangkan hasil

penelitian ini membuktikan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas, diperjelas kembali dari hasil penelitian Kristiani (2013) menyatakan bahwa variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,5 persen. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Hasil hipotesis pertama diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 1,782 + 0,184X_1 + 0,472X_2$ menunjukkan bahwa F-hitung lebih besar daripada F-tabel yaitu $24,043 > 3,11$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.
2. Hasil penelitian secara parsial, dilihat bahwa variabel kemampuan pegawai memperoleh hasil t-hitung lebih kecil daripada t-tabel yaitu $2,220 < 1,663$ dengan signifikan $0,029 < 0,05$, disimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.
3. Hasil analisis data diketahui bahwa variabel kemampuan memperoleh hasil bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel yaitu $5,643 > 1,663$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi antara lain :

1. Lebih meningkatkan kemampuan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu, pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu perlu melakukan upaya peningkatan pemahaman bagi para pegawai yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi pegawai.
2. Perlu memerhatikan pegawai di instansi, karena pegawai merupakan bagian dari sistem pelaksanaan peningkatan sumber daya manusia organisasi. Agar tercapainya tujuan organisasi dengan baik.
3. Dengan diketahui bahwa hasil penelitian dari tanggapan responden terhadap variable kinerja yang mempunyai nilai dominan, oleh karena itu disarankan agar dinas pekerjaan umum di bagian secretariat dapat meningkatkan hasil kerja yang sesuai dengan standard dan ketentuan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : Rineka Cipta
- Choiriyah dan Taslim. 2012. *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir*. Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VIII. ISSN : 2085 - 1375
- Dinas Pekerjaan Umum. 2013. *Profil Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu*
- Girsang, Siska Yuni C. 2011. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Siantar Utara Kota Pematang Siantar*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara. <http://repository.usu.ac.id>. Diakses 14 Juni 2012
- Hanafiah, M.A. 2013. *Hubungan Karakteristik, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Penyuluh Pertanian Di Kota Bengkulu*. Tesis. Program Pascasarjana Magister Agribisnis Universitas Bengkulu
- Hutajulu, Herlina Olivia. 2009. *Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pembantu S.M Rejo, Binjai*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara. <http://repository.usu.ac.id>. Diakses 02 Mei 2009
- Indarjanti dan Bodroastuti. 2012. *Pengaruh Kemampuan, Usaha Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja*. Jurnal Sumber Daya Manusia. 1 (3) 65 – 83
- Iriani, Nur Ida. 2010. *Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas*. Jurnal Aplikasi Manajemen. 8 (2) : 1693 – 5241
- Kristiani, Pradhanawati dan Wijayanto. 2013. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangunan Semarang)*. Journal Of Social And Politic. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>. Diakses 17 Oktober 2013
- Kurniati, Wildan dan Kuswinarmo. 2012. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Pada PT. Sapta Pusaka Graha Nusantara (SPGN) Surabaya*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. 2 (1) 1 – 9

- Lubis, Winni Nadya. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara. <http://repository.usu.ac.id>. Diakses 24 April 2013
- Luhglatno. 2006. *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja*. Jurnal Fokus Ekonomi. 1 (1) 1 - 12
- Mangkunegara, A.W. 2002. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Moenir. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kpegawaian*. Jakarta: Gunung Agung,
- Parinussa, Annie F. 2011. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Jayapura*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. 1 (1) : 34 – 62
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior*. Newjersey : Prentice-Hall
- _____. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Jakarta: Penerbit PT. Prenhallindo
- _____. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Asli. Prentice Hall, Molan B. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks. Kelompok Gramedia.
- Saragih, Jhon Ady. 2009. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PTPN III PKS Rambutan T.Tinggi*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara. <http://repository.usu.ac.id>. Diakses 27 Agustus 2012
- Sarworini. 2007. *Hubungan Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar*. Jurnal Manajemen. 1 (1) 24 – 52
- Setiyoningsih, Erlin. 2011. *Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderator (Studi Pada Poultry Shop UD Jatinom Indah, Kanigoro, Blitar)*. Jurnal Publikasi Ilmiah. <http://elibrary.ub.ac.id/bitstream/123456789/33018/1>. Diakses 18 Juli 2012
- Siregar, Adinda NR. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penataan Ruang Dan Permukiman Provinsi Sumatera Utara..* Skripsi. Universitas Sumatera Utara. <http://repository.usu.ac.id>. Diakses 14 April 2014

- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Cetakan ke enam belas. Bandung : Alfabeta
- Sule, Erni Trisnawati dan Kurniawan Saefullah, 2005. *Pengantar Manajemen*, Edisi Kesatu, Penerbit Prenadi Media, Jakarta
- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wahyuni, Isra. 2010. *Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Medan*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara. <http://repository.usu.ac.id>. Diakses 18 Desember 2012
- Wahyuningrum, 2008. *Hubungan Kemampuan, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanggungharjo Kabupaten Grobogan*. Tesis. Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Diponegoro Semarang
- Widiaswari, Roro Rukmini. 2011. *Hubungan Antara Faktor Kemampuan Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Banjarbaru Kota*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. 1 (3) 18 - 29
- Wijaya dan Suhaji. 2009. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Bisnis. http://jurnal.upi.edu/file/Andre_Wijaya_dan_Suharji.pdf. Diakses 23 April 2010

LAMPIRAN



PEMERINTAH PROVINSI BENGKULU
DINAS PEKERJAAN UMUM

JL.PROF DR HAZAIRIN, SH No. 901 TELP. (0736) 21139 FAX. (0736) 23747
BENGKULU

Nomor : ~~094~~/534/V/BI-DPU / 2014
Lampiran :
Perihal : Izin Penelitian Praktek Kerja

Bengkulu, 22 Mei 2014
Kepada .
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Bengkulu
di.

BENGKULU

Menangapi Surat Saudara Nomor : 23 /Un40.2/ LT 2014 tanggal 7 Mei 2014 perihal Mohon Izin, maka dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami menerima mahasiswa tersebut untuk melaksanakan penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu dengan judul **Pengaruh kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.**

Adapun Mahasiswa tersebut adalah sbb.

No	Nama	NPM	Jurusan	Keterangan
1	Saka Yulius	C1B110010	Ekonomi Manajemen Ekstensi	

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

An. Kepala Dinas Pekerjaan Umum
Provinsi Bengkulu.
Sekretaris
Kepala Bagian Umum


Saiful Mamin, S. Sos
NIP. 19620708 198903 2 005



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN**

Jl. Raya Kandang Limun Bengkulu 38371 A. Telp. (0736) 22406. Fax 0736-21396

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Bapak/Ibu/Sdr/i yang saya hormati, saya Saka Yulius Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu (UNIB) sedang melakukan penelitian pada ruang Sub Bagian Kepegawaian Sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Penelitian yang saya lakukan berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sub Bagian Kepegawaian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu”. Penelitian ini merupakan rancangan dalam pembuatan skripsi.

Saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner yang saya ajukan ini sesuai dengan kondisi yang ada. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan sangat berarti dalam penelitian ini. Bapak/Ibu/Sdr/i tidak perlu ragu-ragu untuk menjawab semua pertanyaan yang disediakan dengan sejujurnya dan apa adanya, karena data ini akan kami jadikan sebagai informasi yang bersifat rahasia. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan tidak akan mempengaruhi penilaian dalam unit kerja terhadap anda.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/i saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

KUESIONER PENELITIAN

Identitas Responden

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ 18-25 th ☐ 26-33 th ☐ > 34 th

Status Perkawinan : ☐ Duda ☐ Janda ☐ Menikah
☐ Belum Menikah

Pendidikan Terakhir : ☐ SMP ☐ SLTA ☐ D1 ☐ D2
☐ D3 ☐ S1 ☐ S2

Masa Kerja : _____

I. DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL KEMAMPUAN (X1)

Petunjuk Pengisian

Sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Sdr/i ketahui, berilah penilaian terhadap diri anda sendiri dengan jujur dan apa adanya berdasarkan pertanyaan dibawah ini dengan cara memberi tanda *checklist* (\surd) pada pilihan jawaban pernyataan dengan keterangan sebagai berikut :

1. SS = Sangat Setuju
2. S = Setuju
3. KS = Kurang Setuju
4. TS = Tidak Setuju

Pernyataan	Jawaban				
	SS	S	CS	KS	TS
17. Saudara berkemampuan berhitung					
18. Saudara mampu memahami apa yang dibaca pekerjaan yang ditugaskan					
19. Saudara mampu mengenali perbedaan dengan tepat					
20. Saudara mampu menyelesaikan memecahkan masalah yang ditugaskan					
21. Saudara mampu mengingat posisi kondisi pekerjaan yang diubah					
22. Saudara mampu menilai implikasi dari suatu argumen					
23. Saudara mampu mengenang kembali pengalaman kerja					

II. DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL MOTIVASI (X2)

Pernyataan	Jawaban				
	SS	S	CS	KS	TS
24. Saudara dapat pengakuan dari rekan kerja terhadap keberadaan pegawai sebagai personil yang secara bersama-sama					
25. Saudara merupakan bagian dari sistem dalam pelaksanaan peningkatan sumber daya manusia organisasi.					
26. Saudara memiliki tuntutan dalam diri pegawai sebagai yang ditempatkan dalam unit kerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya.					
27. Saudara merasakan suatu kondisi yang aman dalam bekerja					
28. Saudara merasa nyaman dengan didukung oleh peralatan yang memadai karyawan akan merasa betah dalam bekerja sehari-hari.					
29. Saudara dapat melaksanakan pekerjaan yang baik dengan hubungan kerja sesama pegawai dalam bekerja					
30. Saudara perlu didukung oleh suasana yang harmonis dengan atasan dalam unit kerja					

III. DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL KINERJA (Y)

Pernyataan	Jawaban				
	SS	S	CS	KS	TS
31.Saudara mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan standar kerja					
32.Target pekerjaan dari instansi dapat saudara dipenuhi					

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Y1	Y2	X1	\sum_{x1}	X2	\sum_{x2}	Y	\sum_Y
1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	24	3	21	3	8	4
2	2	4	2	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	25	4	24	4	8	4
3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	4	20	3	22	4	7	4
4	3	4	5	3	3	3	3	3	5	3	2	5	3	4	3	4	24	3	22	4	7	4
5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	3	5	4	25	4	24	4	9	5
6	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	29	4	24	4	9	5
7	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	28	4	23	4	8	4
8	3	3	2	3	4	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	4	24	3	20	3	7	4
9	3	3	2	4	3	1	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	18	3	19	3	7	4
10	1	2	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	4	5	3	4	12	2	21	3	7	4
11	4	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	29	4	26	4	10	5
12	4	4	5	3	4	4	4	3	5	5	5	3	4	3	5	5	28	4	25	4	10	5
13	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	32	5	28	5	9	5
14	5	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	24	3	25	4	8	4
15	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	3	4	5	5	27	4	24	4	10	5
16	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	27	4	20	3	8	4
17	3	5	3	5	5	3	2	5	5	5	5	3	5	5	5	4	26	4	28	5	9	5

18	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	24	3	24	4	8	4
19	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	17	2	20	3	6	3
20	2	1	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	18	3	24	4	8	4
21	5	4	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	30	4	29	5	9	5
22	5	4	5	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	28	4	21	3	8	4
23	5	4	5	4	3	3	3	4	2	2	2	3	4	2	2	4	27	4	15	3	6	3
24	4	1	3	3	4	2	1	3	2	3	3	4	2	3	3	4	18	3	17	3	7	4
25	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	23	3	25	4	8	4
26	4	2	3	5	4	2	1	5	4	3	3	5	5	4	3	5	21	3	24	4	8	4
27	1	2	4	4	3	2	3	4	4	5	5	4	3	5	5	5	19	3	26	4	10	5
28	4	3	3	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	26	4	27	4	9	5
29	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	31	4	27	5	10	5
30	2	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	19	3	20	3	7	4
31	4	4	4	5	4	2	2	5	5	4	4	5	4	5	4	4	25	4	27	5	8	4
32	5	1	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	25	4	24	4	9	5
33	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	24	3	25	4	9	5
34	4	4	4	3	4	2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	22	3	19	3	6	3
35	3	2	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	25	4	27	4	9	5
36	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	21	3	23	4	8	4

37	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	22	3	22	4	8	4
38	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	5	27	4	21	4	8	4
39	3	4	3	4	4	3	3	4	1	3	3	5	4	3	3	4	24	3	19	3	7	4
40	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	27	4	28	5	9	5
41	4	3	3	3	4	3	2	3	4	5	3	3	4	3	5	4	22	3	22	4	9	5
42	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	32	5	30	5	10	5
43	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	27	4	25	4	9	5
44	3	3	4	2	4	3	3	2	4	4	5	2	4	5	4	4	22	3	24	4	8	4
45	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	30	4	28	5	8	4
46	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	29	4	28	5	9	5
47	5	5	5	3	5	2	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	29	4	24	4	8	4
48	4	4	3	4	2	4	3	4	2	2	4	4	4	5	2	4	24	3	21	4	6	3
49	4	4	2	1	3	2	4	1	2	2	3	5	5	4	2	5	20	3	21	3	7	4
50	2	1	2	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	2	4	4	22	3	21	4	8	4
51	4	3	4	3	5	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	26	4	18	3	6	3
52	4	2	1	3	4	1	1	3	4	3	4	4	5	2	3	5	16	2	22	4	8	4
53	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	5	5	5	5	4	5	17	2	27	4	9	5
54	5	5	4	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	28	4	28	5	10	5
55	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	22	3	26	4	8	4

56	5	4	2	3	4	4	5	3	5	3	3	3	4	3	3	4	27	4	21	3	7	4
57	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	30	4	22	4	8	4
58	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	26	4	24	4	8	4
59	4	2	1	3	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	18	3	22	4	8	4
60	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	33	5	28	5	10	5
61	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	27	4	26	4	8	4
62	3	2	2	5	2	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	23	3	27	5	9	5
63	3	2	2	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	22	3	26	4	9	5
64	4	4	2	5	2	4	5	5	4	3	2	4	4	2	3	4	26	4	19	3	7	4
65	4	3	3	4	3	5	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	25	4	21	4	8	4
66	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	23	3	23	4	8	4
67	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	3	5	4	4	29	4	22	4	8	4
68	5	4	3	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	28	4	20	3	7	4
69	4	4	4	3	4	4	5	3	2	3	3	3	2	2	3	4	28	4	15	3	7	4
70	5	5	5	4	5	5	5	4	1	4	3	4	3	2	4	5	34	5	17	3	9	5
71	3	3	5	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	2	3	3	24	3	20	3	6	3
72	3	3	3	3	2	4	4	3	5	4	1	4	4	1	4	4	22	3	19	3	8	4
73	4	2	1	5	2	3	1	5	4	4	5	3	4	5	4	5	18	3	25	4	9	5
74	3	2	2	5	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	24	3	23	4	8	4

75	4	5	3	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	28	4	29	5	9	5
76	4	4	3	2	4	5	5	2	2	4	3	2	3	4	4	4	27	4	18	3	8	4
77	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	3	5	24	3	23	4	8	4
78	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	2	5	5	25	4	25	4	10	5
79	4	5	3	3	4	4	4	3	5	3	5	4	5	2	3	4	27	4	24	4	7	4
80	4	5	5	3	4	5	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	30	4	19	3	7	4
81	3	2	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	28	4	25	4	9	5
82	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	25	4	23	4	8	4
83	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	26	4	27	4	8	4
84	4	5	3	3	1	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	21	3	21	3	6	3
85	1	4	5	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	25	4	19	3	7	4

Kemampuan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.672	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	21.0941	13.396	.395	.633
X1.2	21.4706	13.276	.397	.632
X1.3	21.4118	12.817	.442	.619
X1.4	20.9529	15.664	.215	.690
X1.5	21.0353	13.654	.396	.634
X1.6	21.2941	12.782	.448	.617
X1.7	21.2588	12.670	.420	.626

Instrumen Kemampuan

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.7	4.7	4.7
	2	5	5.9	5.9	10.6
	3	24	28.2	28.2	38.8
	4	35	41.2	41.2	80.0
	5	17	20.0	20.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	5.9	5.9	5.9
	2	14	16.5	16.5	22.4
	3	26	30.6	30.6	52.9
	4	32	37.6	37.6	90.6
	5	8	9.4	9.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.7	4.7	4.7
	2	14	16.5	16.5	21.2
	3	29	34.1	34.1	55.3
	4	25	29.4	29.4	84.7
	5	13	15.3	15.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	2	2.4	2.4	3.5
	3	28	32.9	32.9	36.5
	4	36	42.4	42.4	78.8
	5	18	21.2	21.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.4	2.4	2.4
	2	7	8.2	8.2	10.6
	3	21	24.7	24.7	35.3
	4	38	44.7	44.7	80.0
	5	17	20.0	20.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.4	2.4	2.4
	2	16	18.8	18.8	21.2
	3	24	28.2	28.2	49.4
	4	27	31.8	31.8	81.2
	5	16	18.8	18.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	7.1	7.1	7.1
	2	10	11.8	11.8	18.8
	3	21	24.7	24.7	43.5
	4	32	37.6	37.6	81.2
	5	16	18.8	18.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Motivasi**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	23.1529	11.417	.538	.689
X2.2	23.1882	11.369	.413	.719
X2.3	23.0941	11.277	.605	.676
X2.4	22.9647	10.915	.576	.678
X2.5	23.1529	12.798	.270	.746
X2.6	23.0118	12.202	.426	.714
X2.7	23.1529	11.536	.384	.726

Instrumen Motivasi

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	2	2.4	2.4	3.5
3	28	32.9	32.9	36.5
4	36	42.4	42.4	78.8
5	18	21.2	21.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.4	2.4	2.4
2	8	9.4	9.4	11.8
3	19	22.4	22.4	34.1
4	35	41.2	41.2	75.3
5	21	24.7	24.7	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.5	3.5	3.5
	3	25	29.4	29.4	32.9
	4	38	44.7	44.7	77.6
	5	19	22.4	22.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	3	3.5	3.5	4.7
	3	20	23.5	23.5	28.2
	4	33	38.8	38.8	67.1
	5	28	32.9	32.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	4	4.7	4.7	5.9
	3	23	27.1	27.1	32.9
	4	40	47.1	47.1	80.0
	5	17	20.0	20.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.4	2.4	2.4
	3	23	27.1	27.1	29.4
	4	38	44.7	44.7	74.1
	5	22	25.9	25.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	10	11.8	11.8	12.9
	3	17	20.0	20.0	32.9
	4	34	40.0	40.0	72.9
	5	23	27.1	27.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Kinerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	15.8824	5.176	.721	.689
Y2	15.8235	5.695	.601	.733
Y3	15.4471	7.345	.316	.809
Y4	15.6941	5.762	.474	.780
Y5	15.8824	5.176	.721	.689

Instrumen Kinerja

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	2	2.4	2.4	3.5
	3	28	32.9	32.9	36.5
	4	36	42.4	42.4	78.8
	5	18	21.2	21.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.5	3.5	3.5
	3	25	29.4	29.4	32.9
	4	38	44.7	44.7	77.6
	5	19	22.4	22.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	7.1	7.1	7.1
	4	53	62.4	62.4	69.4
	5	26	30.6	30.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	3	3.5	3.5	4.7
	3	20	23.5	23.5	28.2
	4	33	38.8	38.8	67.1
	5	28	32.9	32.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	2	2.4	2.4	3.5
	3	28	32.9	32.9	36.5
	4	36	42.4	42.4	78.8
	5	18	21.2	21.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 ^a	.370	.354	.48267

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.203	2	5.601	24.043	.000 ^a
	Residual	19.103	82	.233		
	Total	30.306	84			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.782	.372		4.787	.000
	X1	.184	.083	.203	2.220	.029
	X2	.472	.084	.517	5.643	.000

a. Dependent Variable: Y

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.344	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78